ANNALES
UNIVERSITATIS MARIAE CURIE-SKŁODOWSKA
LUBLIN - POLONIA
VOL. XXXV SECTIO H 2001

Instytut Teorii Rozwoju Społeczno-Ekonomicznego Wydziału Ekonomicznego UMCS

PIOTR ZIELIŃSKI

Zabezpieczenie emerytalne w teorii i praktyce

Retiring insurance in theory and practice

Wprowadzenie w naszym kraju w 1999 r. reformy systemu ubezpieczeń społecznych spowodowało, że dość powszechne stały się publiczne debaty, dyskusje i rozważania dotyczące systemów emerytalnych. Na różne sposoby definiuje się pojęcie zabezpieczenia emerytalnego (często utożsamiając je z ubezpieczeniem społecznym, będącym jedną z technik jego zastosowania)[1], zestawia elementy systemów wyodrębnione na podstawie różnych kryteriów, formułując wnioski co do sensowności oraz skuteczności przyjętych rozwiązań.

Zamierzeniem autora jest z jednej strony przedstawienie krótkiej charakterystyki zabezpieczenia emerytalnego, z drugiej – wskazanie, że zarówno w teorii, jak i w praktyce możliwości jego zorganizowania i funkcjonowania są bardzo różnorodne, a przez to wszystkie porównania w każdym wypadku wymagają znajomości szczegółowych rozwiązań zastosowanych w poszczególnych krajach, w przeciwnym razie prowadzą do nieprecyzyjnych ocen lub chybionych wniosków. Zakresem analizy objęte zostały elementy systemu wyróżnione na podstawie kryterium poziomu, na jakim zabezpieczenie jest podejmowane (państwo, zakład pracy czy jednostka). Za przyjęciem tej klasyfikacji zabezpieczenia emerytalnego (a nie na przykład dzielącej go na publiczne i prywatne) przemawia fakt, że najlepiej odpowiada ona złożoności zagadnienia.[2]

[1] K. Miśko-Iwanek, *Ubezpieczenie społeczne*, [w:] *Polityka społeczna. Wybrane zagadnienia*, pod red. L. Frąckiewicz, AE w Katowicach, Katowice 1994, s. 113–114; K. Podoski, W. Turnowiecki, *Polityka społeczna*, Wyd. Uniwersytetu Gdańskiego, Gdańsk 1997, s. 118; L. Dziewięcka-Bokun, J. Mielecki, *Wybrane problemy polityki społecznej*, Uniwersytet Wrocławski, Wrocław 1998, s. 125.

[2] M. Żukowski, *Wielostopniowe systemy zabezpieczenia emerytalnego w Unii Europejskiej i w Polsce*, AE w Poznaniu, „Zeszyty Naukowe" seria II, z. 151, Poznań 1997, s. 19.

Odwołując się do autorytetów w tej dziedzinie można jednoznacznie stwierdzić, że system zabezpieczenia emerytalnego, będący częścią systemu zabezpieczenia społecznego, określając warunki i standardy bezpieczeństwa wieku emerytalnego, stanowi zabezpieczenie materialne przed realnym ryzykiem socjalnym, jakim jest starość.[3] Składa się on z wielu formalnie (prawnie i finansowo) powiązanych ze sobą elementów, których podstawową funkcją jest zapewnienie dochodów na okres starości – z reguły w postaci emerytury, czyli transferu pieniężnego wypłacanego od określonego momentu w późniejszej fazie życia, aż do śmierci beneficjenta[4]. Elementy zabezpieczenia emerytalnego można podzielić na trzy grupy (systemy), zwane także filarami, a mianowicie[5]:
- społeczny (bazowy),
- zakładowy,
- indywidualny.

Systemy te różnią się głównie, rodzajem instytucji odpowiedzialnych za ich utworzenie i funkcjonowanie, zakresem osób objętych ubezpieczeniem, obligatoryjnością przystąpienia oraz sposobem finansowania.

BAZOWE SYSTEMY EMERYTALNE

Głównym celem bazowych systemów emerytalnych jest zapewnienie emerytom i rencistom środków do życia w wysokości wystarczającej na zaspokojenie co najmniej minimum potrzeb. Powszechnie uważa się, że świadczenia podstawowe nie powinny być niższe niż 40–65% uprzednio uzyskiwanych dochodów, przy czym ta druga wielkość odnosi się z reguły do niskich dochodów oraz systemów o charakterze ubezpieczeniowym[6].

Bazowe systemy oparte są na regulacji ustawowej i prowadzone przez instytucje prawa publicznego. Są obowiązkowe i z założenia mają szeroki zakres podmiotowy, a stanowiąc część składową zabezpieczenia społecznego są gwarantowane przez państwo. Podstawowym sposobem ich finansowania jest repartycja, czyli metoda oparta na umowie, że pokolenie pracujące opłaca świadczenia emerytalne pokolenia odchodzącego z aktywnego życia zawodowego. Mechanizm waloryzacji może być powiązany z cenami lub płacami

---

[3] S. Golinowska, *Polityka społeczna państwa w gospodarce rynkowej. Studium ekonomiczne*, PWN, Warszawa 1994, s. 77–78; T. Szumlicz, *Vademecum funduszy emerytalnych* (2), „Przegląd Ubezpieczeń Społecznych i Gospodarczych" 1998, nr 11, s. 36.

[4] M. Żukowski, *op. cit.*, s. 16–17.

[5] *Ibid.*, s. 18; S. Golinowska, *Podobieństwa i różnice uzupełniających i dodatkowych systemów emerytalnych w świecie*, [w:] *Dodatkowe systemy emerytalne w świecie*, pod red. S. Golinowskiej, „Studia i Materiały" z. 9, IPiSS, Warszawa 1994, s. 21.

[6] M. Księżpolski, *Zaopatrzenie emerytalno-rentowe na przykładzie wybranych krajów wysoko rozwiniętych*, Centrum Informacji Naukowej, Technicznej i Ekonomicznej, Warszawa 1987, s. 3.

w zależności od tego, czy jego głównym celem jest zapewnienie emerytom możliwości korzystania ze wzrostu gospodarczego, czy ochrona siły nabywczej emerytur. Konstrukcja systemu podatkowego nie ma istotnego wpływu na ich powstawanie i funkcjonowanie. Składki na system emerytalny obniżają z reguły dochód podlegający opodatkowaniu, a wypłacane świadczenia mogą być obciążone podatkiem dochodowym w całości, części bądź zwolnione z opodatkowania. Warunkiem uzyskania emerytury jest przekroczenie granicy wieku i (lub) określony czas pracy, ubezpieczenia czy zamieszkania. Dodatkowym warunkiem jest często zaprzestanie pracy.

Bazowe systemy emerytalne mogą mieć formę ubezpieczeniową bądź zaopatrzeniową. Podstawą ubezpieczeniowego systemu emerytalnego jest zasada ekwiwalentności składki i świadczenia. Prawo do emerytury nabywane jest w nich przez opłacanie składek, a liczba i wysokość składek określają wysokość emerytury. Systemy te służą przede wszystkim zastąpieniu płacy[7]. W ramach systemów ubezpieczeniowych wyróżnić można systemy ubezpieczeniowe ze zdefiniowanymi dochodami, gdzie określona jest formuła świadczenia (przeważnie dość skomplikowana i mogąca ulegać zmianom) oraz systemy ze zdefiniowanymi składkami, gdzie wielkość świadczenia uzależniona jest od indywidualnego wkładu do systemu i momentu przejścia na emeryturę. Przykłady systemów ubezpieczeniowych ze zdefiniowanymi składkami, finansowanych na zasadzie repartycji funkcjonują od niedawna: od 1996 roku we Włoszech[8] i na Łotwie[9], a od 1999 roku w Szwecji[10] oraz w naszym kraju[11]. Zaopatrzeniowe systemy emerytalne gwarantują ogółowi obywateli lub mieszkańców jednolite świadczenie, nie odnoszące się do okresu zatrudnienia, które jest finansowane z ogólnych podatków. Ich rolą jest głównie zapobieganie ubóstwu.[12]

Pomimo wspólnych cech definiujących systemy bazowe – w zależności od przyjętej konstrukcji – mogą one dawać odmienne poziomy pokrycia zapotrzebowania dochodowego na starość, a tym samym różnie określać miejsce i rolę pozostałych elementów w systemie zabezpieczenia emerytalnego.

---

[7] *Ibid.*, s. 6–8.

[8] D. Knychas, *Reforma włoskiego systemu emerytalnego*, „Asekuracja & Re" 1998, nr 5, s 56–57; K. Bagnowska, *Emerytury na świecie*, „Asekuracja & Re" 2000, nr 2, s. 35.

[9] M. Rutkowski, *Reforma systemu emerytalnego na Łotwie: przykład do naśladowania?*, [w:] *Eksperci Banku Światowego o reformach emerytalnych w Polsce i na świecie*, IPiSS, Warszawa 1997, s. 37–46.

[10] *Reforma emerytalna w Szwecji. Reforma emerytalna*, http://reformaemerytalna.mpips.gov.pl/informacje/art12.html/).

[11] Ustawa z dnia 17 grudnia o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych (Dz.U. z 1998 r. z późn. zm.).

[12] M. Księżpolski, *op. cit.*, s. 5–6.

ZAKŁADOWE SYSTEMY EMERYTALNE

Głównym zadaniem zakładowych systemów emerytalnych jest uzupełnienie świadczeń otrzymywanych z systemu bazowego[13], choć w niektórych krajach (np. Szwajcaria, Dania, Japonia), zwłaszcza w przypadku osób zarabiających ponad średnią mogą stanowić większą część emerytury[14]. Są one organizowane przez pracodawców dla swoich pracowników (wybranych grup). Ich zakres podmiotowy może być bardzo zróżnicowany:

– najszerszy w krajach, w których są obowiązkowe np.: Finlandii, Francji, Szwecji, Szwajcarii, Australii, Holandii (w przypadku porozumień branżowych), Japonii (w zakładach pracy zatrudniających więcej niż 5 osób)[15];

– węższy w pozostałych krajach gdzie zależy od[16]:

a) sektora własności – w sektorze publicznym szerszy niż w prywatnym,

b) wielkości zakładu (grupy zakładów, branży) – im większa firma, tym większy zasięg,

c) pozycji w zakładzie – im wyższa, tym wyższe prawdopodobieństwo objęcia zakładowym systemem emerytalnym.

Źródłem finansowania emerytur zakładowych są rezerwy księgowe (w systemach wewnętrznych) oraz składki (w systemach zewnętrznych) płacone przez pracodawców, pracodawców i pracowników lub samych pracowników. Sposobem ich finansowania w sektorze prywatnym jest przede wszystkim kapitalizacja polegająca na inwestowaniu gromadzonych składek w aktywa finansowe (wyjątkiem jest na przykład Francja, gdzie emerytury zakładowe w sektorze prywatnym są finansowane na zasadzie repartycji[17]), zaś w sektorze publicznym repartycja. Waloryzacja wypłacanych świadczeń może mieć charakter okresowy i często tylko w ograniczonym stopniu z uwzględnieniem możliwości finansowych pracodawcy. Państwo również może współfinansować waloryzację emerytur zakładowych. W zakładowych systemach emerytalnych warunkiem przejścia na emeryturę jest osiągnięcie odpowiedniej granicy wieku (często takiej samej jak w systemach bazowych) oraz dodatkowo określony staż pracy.

Podstawowe znaczenie dla funkcjonowania zakładowych systemów emerytalnych ma zarówno system podatkowy dotyczący przedsiębiorstw oraz instytucji finansowych, jak i świadczeniobiorców, a ulgi podatkowe stanowią jeden z najważniejszych motywów ich rozwoju. Teoretyczne rozwiązania dotyczące

---

[13] A. Wiktorow, *Uzupełniające i dodatkowe systemy emerytalne w Europie Zachodniej*, IPiSS, Warszawa 1985, s. 6.

[14] S. Golinowska, *Reforma systemu emerytalnego...*, s. 45.

[15] S. Golinowska, *Podobieństwa i różnice...*, s. 45–48.

[16] M. Żukowski, *Wielostopniowe systemy...*, s. 28.

[17] M. Strzelecka, G. Uścińska, *Uzupełniające systemy emerytalne we Francji*, [w:] *Dodatkowe systemy emerytalne w świecie*, red. S. Golinowska, „Studia i Materiały" z. 9, Warszawa 1994, s. 179–260; K. Rodek, *Francuskie trzy filary*, „Asekuracja & Re" 1997, nr 12, s. 60–61.

opodatkowania części systemu emerytur zakładowych można ująć w 4 kombinacje[18]:

– zwolnione z opodatkowania są zarówno składki, jak i akumulowany dochód pochodzący ze składek, a opodatkowane są świadczenia (rozwiązanie spotykane najczęściej);

– opodatkowana jest składka, a zwolnione z opodatkowania jest świadczenie;

– opodatkowana jest składka i akumulowany kapitał, a zwolnione od podatku są świadczenia emerytalne;

– zwolnione z opodatkowania są środki przeznaczone na składkę, a opodatkowany jest zakumulowany kapitał oraz świadczenia.

Ze względu na formę instytucjonalno-organizacyjno-finansową zakładowe systemy emerytalne można podzielić na wewnętrzne i zewnętrzne[19].

Systemy wewnętrzne organizowane są w całości w ramach przedsiębiorstwa. Polegają one na tym, że pracodawca przyrzeka emerytury swoim pracownikom i gdy przychodzi czas realizacji zobowiązania, wypłaca je, traktując jako część funduszu płac bądź przyrzekając emerytury, tworzy odpowiednie rezerwy środków (book reserve – rezerwy księgowe), które wpisane po stronie pasywów pozwalają na ich stałą kontrolę i weryfikację narastania zobowiązań. Dla przykładu, rezerwy księgowe są główną metodą finansowania w Niemczech, Japonii, natomiast takie wewnątrzzakładowe finansowanie emerytur jest zabronione w Wielkiej Brytanii, Belgii, Holandii, Danii i Portugalii[20].

W systemach zewnętrznych pracodawca (grupa pracodawców) może organizować dla swoich pracowników tak zwane fundusze emerytalne[21], które stanowiąc niezależne jednostki o własnej osobowości prawnej zarządzają środkami zakładowego systemu emerytalnego (środki te są oddzielone od funduszy przedsiębiorstwa). Pracodawca może też wykupić dla swoich pracowników polisę w towarzystwie ubezpieczeniowym, które następnie zarządza danym systemem.

Ze względu na sposób ustalenia przyszłego świadczenia zakładowe systemy emerytalne można ująć w dwie kategorie: systemy o zdefiniowanych świadczeniach (defined benefit plan) oraz systemy o zdefiniowanej składce (defined

[18] S. Golinowska, *Podobieństwa i różnice...*, s. 34–35.

[19] *Ibid.*, s. 25–31.

[20] S. Golinowska, *Rozwój systemów emerytur dodatkowych w różnych krajach. Wnioski dla Polski*, [w:] *Możliwości przekształcenia polskiego systemu emerytalnego*, Instytut Badań nad Gospodarką Rynkową, Warszawa, 8 listopada 1994, s. 38; M. Żukowski, *Wielostopniowe systemy...*, s. 169–170.

[21] S. Wieteska, *Świadczenia emerytalne w USA i Kanadzie*, „Wiadomości Ubezpieczeniowe" 1998, nr 5–6, s. 51–57; B. Putelbergier, *Fundusze emerytalne w wybranych krajach Unii Europejskiej*, „Wiadomości Ubezpieczeniowe" 1999, nr 5–6, s. 42–48; B. Putelbergier, *Hybrydowe plany emerytalne*, „Asekuracja & Re" 2000, nr 6, s. 20–22.

contribution plan). W systemach o zdefiniowanych świadczeniach, wysokość przyszłej emerytury jest z góry określona (całe ryzyko finansowe ponoszone jest przez pracodawcę). W ich ramach mogą być stosowane różne podejścia i kalkulacje, takie jak na przykład:

– przyrzeczenie świadczenia kwotowego, jednakowego dla wszystkich świadczeniobiorców lub zróżnicowanego według klas stawek wynagrodzeń w taryfikatorach płacowych,

– świadczenie określone udziałem w rocznych zarobkach za cały okres przynależności pracownika do systemu,

– świadczenie uzależnione od zarobków ostatniego okresu.

W systemach o zdefiniowanej składce wysokość przyszłej emerytury uzależniona jest od dochodów z lokat inwestycyjnych (całe ryzyko ponoszone jest przez pracowników). Łączą one zespołowość tworzonych systemów z indywidualnie wyodrębnionymi kontami[22].

Rozróżnia się dwa rodzaje systemów (planów) o zdefiniowanej składce[23]. W pierwszym z nich wpłata pracodawcy określona jako stały procent płacy danego pracownika albo jako określona kwota wraz ze składką płaconą przez pracownika, która jest inwestowana w imieniu pracownika i na jego rzecz. W drugim rozwiązaniu składki płacone przez pracodawcę są zależne od wypracowanego przez niego zysku – pracodawca zgadza się płacić składkę jako pewną część zysku (zazwyczaj jest to zysk przed opodatkowaniem).

Choć zakładowe systemy emerytalne są organizowane przez pracodawców, podlegają one regulacji i kontroli ze strony administracji państwowej. Ingerencja państwa może dotyczyć na przykład[24]:

– zasad tworzenia i administracji ,

– kategorii zatrudnionych, które obowiązkowo należy objąć danym systemem, wieku, w którym ubezpieczenie staje się obowiązkowe, wymaganej długości stażu pracy,

– waloryzacji świadczeń,

– wymogów co do wieku emerytalnego,

– udziału pracobiorców w zarządzaniu funduszem,

– dopuszczalnych metod finansowania i gwarancji co do zasad wypłacalności,

– zasad inwestowania funduszy emerytalnych,

– zasad opodatkowania składek i świadczeń.

Celem tej ingerencji państwa jest przede wszystkim ochrona interesów beneficjentów systemu, a w przypadku funduszy emerytalnych, optymalne (z punktu widzenia rozwoju gospodarczego) wykorzystanie gromadzonych środków.

---

[22] S. Golinowska, *Rozwój systemów emerytur dodatkowych...*, s. 42.

[23] B. Putelbergier, *Podstawy funkcjonowania funduszy emerytalnych*, „Przegląd Ubezpieczeń Społecznych i Gospodarczych" 2000, nr 2, s. 29.

[24] M. Księżpolski, *Zaopatrzenie emerytalno-rentowe...*, s. 12; S. Golinowska, *Rozwój systemów emerytur dodatkowych...*, s. 35–38.

INDYWIDUALNE SYSTEMY EMERYTALNE

Celem indywidualnych systemów emerytalnych jest uzupełnienie świadczeń otrzymywanych z systemu bazowego i zakładowego, a przez to zagwarantowanie utrzymania standardu życia zbliżonego do tego przed przejściem na emeryturę. Choć zakres podmiotowy tych systemów jest trudny do precyzyjnego określenia, to pewne jest, że posiadają one charakter indywidualnego zabezpieczenia poszczególnych osób i są w większości dobrowolne. Systemy indywidualne finansuje się przy zastosowaniu zasady kapitalizacji. Źródłem tego finansowania są składki uczestników (wyjątkowo – także pracodawców), a zaoszczędzone środki pochodzące od konkretnej osoby są do niej przypisane.

Wysokość, forma, a także warunki nabycia przyszłego świadczenia są w indywidualnych systemach emerytalnych bardzo zróżnicowane i zależą od przyjętego rozwiązania organizacyjnego. Może ono mieć kształt[25]:

– ubezpieczenia na życie,

– indywidualnego konta (planu emerytalnego),

– systemu polegającego na obowiązkowym lokowaniu składek w funduszach emerytalnych, zarządzanych przez instytucje (prywatne bądź państwowe) powołane specjalnie w celu pomnażania tego rodzaju oszczędności.

Ubezpieczenia na życie w zależności od wyboru:

– ubezpieczenia czasowego (term insurance, credit term insurance),

– ubezpieczenia na życie (whole life insurance),

– ubezpieczenia na dożycie (pure endowment insurance),

– ubezpieczenia na wypadek śmierci i dożycie (endowment insurance),

– ubezpieczenia typu universal life,

– ubezpieczenia rentowego,

– ubezpieczenia na życie z funduszem inwestycyjnym,

– ubezpieczenia następstw nieszczęśliwych wypadków oraz

– ubezpieczenia chorobowego,

mogą służyć zapewnieniu dochodów na starość, jak i zabezpieczeniu członków rodziny na wypadek śmierci ubezpieczonego oraz ubezpieczenia na wypadek inwalidztwa[26]. Zawarcie umowy ubezpieczenia jest w pełni dobrowolne. Składki płacone są przez samych zainteresowanych a zabezpieczenie na starość zapewniać może jednorazowa wypłata w momencie upływu terminu umowy lub regularne wypłaty (do śmierci lub przez określony w umowie czas).

Indywidualne konta emerytalne (plany emerytalne) jako dobrowolna forma celowego oszczędzania na okres starości, mogą być prowadzone przez fundusze powiernicze, towarzystwa ubezpieczeniowe, banki czy fundusze budowlane.

[25] M. Żukowski, *Wielostopniowe systemy...*, s. 32.

[26] *Ubezpieczenia gospodarcze*, red. T. Sangowski, Poltext, Warszawa 1998, s. 182–202; *Vademecum ubezpieczeń gospodarczych*, red. T. Sangowski, Saga Print, Poznań 1999, s. 204–218.

Odprowadzane składki i dochody ze składek są z reguły zwolnione z podatku dochodowego. W momencie osiągnięcia ustalonego wieku, zgromadzony kapitał może być wypłacony jednorazowo lub w formie regularnych emerytur. Rozwiązania takie funkcjonują w sposób formalnie uregulowany przede wszystkim od 1974 roku w USA w postaci tzw. IRA – Indywidual Retirement Account[27] i Roth IRA – od roku 1996[28], a także w Wielkiej Brytanii – od 1988 roku[29].

Systemy oparte na obowiązkowym lokowaniu składek w fundusze emerytalne można podzielić na dwie główne grupy[30]:

1. Narodowe fundusze przezorności, czyli scentralizowane systemy organizowane przez państwo, w których obowiązkowe składki są wpłacane (przez pracownika, a także pracodawcę) na indywidualne rachunki w funduszu zarządzanym przez publiczne instytucje. Przykłady takich rozwiązań funkcjonują w Malezji, Singapurze, Indiach, Indonezji i szeregu krajach Azji i Oceanii.

2. Fundusze emerytalne, w których zarządzaniem gromadzonymi środkami (wpłaconymi przez pracownika, a także pracodawcę) zajmują się, konkurencyjne wobec siebie, instytucje prywatne. Przykłady takich systemów w różnym zakresie funkcjonują w krajach Ameryki Południowej i Łacińskiej oraz w krajach Europy Środkowo-Wschodniej: od 1981 r. w Chile, od 1997 r. w Boliwii, Salwadorze i Meksyku (zastąpiły system społeczny); od 1994 r. w Argentynie, od 1996 r. w Urugwaju, od 1997 r. na Węgrzech i od 1999 r. w naszym kraju (uzupełniają system społeczny); od 1993 r. w Peru i od 1994 r. w Kolumbii (konkurują z systemem społecznym)[31].

Wysokość emerytury w indywidualnych systemach emerytalnych zależy od wartości wpłaconych składek, efektywności ich inwestowania (kierunki inwestowania są ściśle określane przez państwo) oraz momentu przejścia na emeryturę.

Podobnie jak w przypadku funduszy zakładowych państwo może określać indywidualnym funduszom emerytalnym:

- zasady tworzenia i administracji ,
- kategorie zatrudnionych obowiązkowo przypisanych do systemu,
- sposób waloryzacji świadczeń,
- wymogi co do wieku emerytalnego,

[27] Z. Czepulis-Rutkowska, *Dodatkowe systemy emerytalne w USA*, [w:] *Dodatkowe systemy emerytalne Dodatkowe systemy emerytalne w świecie*, red. S. Golinowska, „Studia i Materiały", Warszawa 1994, z. 9, s. 343–345.

[28] T. Deptuła, *Drugi filar czyli ryzyko*, „Asekuracja & Re" 1999, nr 1, s. 48–49.

[29] A. Piechocińska, *Jak to robią Szwedzi, Brytyjczycy i Niemcy*, „Ubezpieczenia Społeczne" 1999, nr 14, s. 8; Ł. Konopielko, *Skandal na miarę końca wieku*, „Asekuracja & Re" 1997, nr 12, s. 54–56.

[30] M. Żukowski, *Wielostopniowe systemy...*, s. 33–34.

[31] S. Golinowska, J. Hausner, *Ekonomia polityczna reformy emerytalnej*, CASE, Warszawa 1998, s. 54–60; Kołodziejczyk K., *Reformy strukturalne zabezpieczenia emerytalnego w Ameryce Łacińskiej*, „Polityka Społeczna" 1999, nr 9, s. 34–37.

– zasady i gwarancje wypłacalności systemu,
– zasady opodatkowania składek i świadczeń.

Uzasadnieniem zaangażowania się państwa w tworzenie ram dla sposobów powstawania i funkcjonowania funduszy emerytalnych (zarówno na poziomie indywidualnych systemów emerytalnych, jak i systemów zakładowych) jest to, że nie są one tworzone na indywidualne ryzyko zainteresowanego. Muszą więc być wiarygodne i budzące zaufanie. Ponadto, fundusze emerytalne cechujące się nagromadzeniem znacznych rezerw środków, gospodarowanie którymi wpływa na wiele segmentów systemu gospodarczego, wymagają właściwie skonstruowanych zasad tego gospodarowania. Warunkuje to bowiem także utrzymanie pożądanego poziomu świadczeń[32].

PODSUMOWANIE

Jak wynika z przedstawionej charakterystyki, konstrukcji i funkcjonowania systemów emerytalnych, niezbędna jest świadomość, że rozwiązania praktyczne w tym zakresie są niejednorodne, a przy tym ulegają postępującym przeobrażeniom. Zmiany te, wynikające przede wszystkim ze zmieniających się warunków społecznych i ekonomicznych, a zwłaszcza:

– starzenia się społeczeństw wywołanego, między innymi, spadkiem wskaźnika rozrodczości oraz wydłużaniem się średniego trwania życia,
– bezrobocia, towarzyszącego pogarszającej się koniunkturze gospodarczej i obniżającemu się tempu wzrostu,

zmierzają w kierunku modyfikowania i zmniejszania roli systemu bazowego, a także ekspansji i wzrostu znaczenia pozostałych elementów systemu.

Logikę dokonywanych zmian odzwierciedla także reforma emerytalna przeprowadzona w naszym w kraju, bowiem podstawą jej koncepcji było zastąpienie monopolu systemu bazowego systemem trójfilarowym dywersyfikującym źródła finansowania przyszłych emerytur. Ograniczeniu systemu bazowego, połączonemu z racjonalizacją i przejściem na formułę zdefiniowanej składki (w ramach Funduszu Ubezpieczeń Społecznych), towarzyszyło jego uzupełnienie systemem indywidualnym, opartym na obowiązkowym lokowaniu składek w konkurujących ze sobą instytucjach prywatnych (Otwartych Funduszach Emerytalnych zarządzanych przez Powszechne Towarzystwa Emerytalne) oraz powstanie ram dla funkcjonowania zakładowych systemów emerytalnych (Pracowniczych Programów Emerytalnych).

[32] S. Golinowska, *Podobieństwa i różnice...*, s. 35–36.

SUMMARY

The author of the article gives a short characteristics of retiring insurance and points out that both in theory and in practice the possibilities of organising and functioning of the insurance are differentiated, therefore the analyses made, estimations and comparisons, require the knowledge of detailed solutions applied in the particular countries.

The analysis encompasses the elements of retiring insurance system distinguished according to the criterium of the level on which this system is organised (the state, place of work or an individual). The elements of the system – social (base), institutional and individual have been described. The article presents the aim, kind of institutions responsible for organising and functioning of these elements, scope of persons it encompasses, necessity of access and ways of financing them.